

ساعات کاری بیشتر شاغلان در سال ۱۴۰۰

بر اساس تازه‌ترین گزارش طرح آمارگیری نیروی کار مرکز آمار ایران در زمستان سال ۱۴۰۰، میزان ساعات کار هفتگی شاغلان کشور در سال گذشته بیش از ساعات اشتغال به کار در سال ۱۳۹۹ بوده است. بر اساس این آمار، در سال ۱۴۰۰ شاغلان به طور متوسط ۴۳.۵ ساعت در هفته کار کرده‌اند. این در حالی است که میانگین ساعات کار افراد شاغل در سال ۱۳۹۹ به میزان ۴۲.۲ ساعت به ثبت رسیده است.

با این حساب می‌توان گفت افراد شاغل در سال گذشته به طور متوسط (۱.۳) ساعت بیشتر نسبت به سال قبل از آن در هفته فعالیت کاری داشته‌اند.

بخش دیگری از خروجی گزارش مرکز آمار ایران در خصوص شاخص‌های بازار کار و مرتبط با میزان ساعات کار افراد شاغلان در کشور حاکی از این است که مردان شاغل با ۴۵.۳ ساعت کار در هفته در سال گذشته در مقایسه با ساعات کار هفتگی زنان که ۳۳.۶ ساعت اعلام شده، تفاوت ۱۱.۷ ساعت کار در هفته را داشته‌اند.

همچنین بر اساس این گزارش، مردان در سال گذشته نسبت به سال ۱۳۹۹ به میزان ۱.۱ ساعت بیشتر در هفته مشغول به کار بوده‌اند. البته ساعات کاری زنان نیز در سال گذشته نیز در مقایسه با سال پیش از آن رشد ۲.۳ ساعت را به ثبت رسانده است.

ساعات کار کارگران بر اساس قانون کار تعریف شده و شامل ساعتی است که نیروی کار زمان و انرژی کاری خود را برای انجام امور محوله مرتبط با شغل مورد نظر در اختیار کارفرما قرار می‌دهد که البته بیشتر از آن مستلزم پرداخت مبلغ اضافه کار از طرف کارفرما است.

در واقع مدت زمانی که کارگر در محل کار و کارگاه سپری می‌کند با ساعات کار مورد نظر قانون کار تفاوت‌هایی دارد و ممکن است همه مدت زمانی که کارگر در محل کار حضور دارد را مشمول ساعات کاری وی قرار ندهد.

البته زمان‌هایی که در کارگاه به غیر از انجام کار سپری می‌شود جزو ساعات کار رسمی محسوب نمی‌شود که شامل ساعات استراحت، ساعات صرف غذا، ساعات نماز و دیگر مواقع خاص و... می‌شود.

طبق ماده (۶۲) قانون کار «جمعه» روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد است و با تلافیق ماده (۶۲) و تبصره «۱» ماده (۵۲) قانون کار، کارگران مدت ۴۴ ساعت کار را باید در روزهای شنبه تا پنجشنبه به کار مشغول باشند و با فرض بر اینکه ساعات کار روزانه کارگران یکسان باشد می‌توانیم ساعات کار روزانه کارگران را محاسبه کنیم. بر اساس محاسبات رسمی، ساعات کار روزانه کارگران از تقسیم ساعات کار هفتگی بر شش روز به دست می‌آید. با تقسیم عدد ۴۴ بر ۶ عدد ۷.۳۳ به دست می‌آید. اگر این عدد را به این صورت قرائت کنیم که ۷ ساعت و ۲۳ (۳۳ درصد یک ساعت ۲۰ دقیقه است) کارگران در تمام روزهای هفته ساعات کار یکسانی دارند...



مفهوم تعهدات بین نسلی در سیاست‌های ابلاغی رهبری

تأمین اجتماعی پویا در گرو تداوم نسل‌هاست

مفهوم عدالت برای قرن‌ها به مثابه یک کلیت حقوقی و انتزاعی مطرح بوده و همچنان نیز در ارتباط با توسعه نسل‌ها و رعایت حقوق بنیادین انسان «عدالت به مثابه انصاف» از سوی دغدغه‌مندان مطالعات اجتماعی توصیه می‌شود. این رویکرد اما بدون در نظر داشتن نسل‌ها و نقش آنها در انتقال مسئولیت‌های بین نسلی و مدنی محقق نمی‌شود. در جامعه‌شناسی نسل، «نسل» مفهومی است که تداوم آن با عدالت پیوند خورده و به همین دلیل نسل‌ها باید حامل هنجارها و نهادهایی باشند که به تداوم عدالت کمک می‌کنند و در ضمن، عدالت را در چارچوب‌های حقوقی مربوط به انصاف حفظ کنند. بر اساس این تعریف، عدالت بین نسلی به معنای توزیع برابر منابع نیست بلکه به معنای «به هر کس به اندازه نیاز و آورده‌اش» است.

گزارش



پیام عابدی

روزنامه‌نگار

تأمین اجتماعی یادآور شد که نظام تأمین اجتماعی بدون یک جامعه منسجم که اعضایش کار می‌کنند و سهم خود را به نسل باقی‌مانده از خود می‌پردازند، حفظ نخواهد شد و اساساً چنین جامعه‌ای یک جامعه بیمار و پیر است که قادر به حفظ حیات خود هم نیست؛ چه رسد به اینکه تأمین اجتماعی را حفظ کند و تداوم بخشد. به این معنا قوانینی که به جا مانده‌اند باید در همین جهت عمل کنند؛ مثلاً قوانین برنامه پنج‌ساله پنجم و ششم به طور خاص به حفظ این چرخه بین نسلی توجه داشته‌اند اما چون سیاست‌های حوزه تأمین اجتماعی در گذشته به صورت کلی، جزیره‌ای و سیاسی تنظیم شده بودند، نتوانستیم که چرخه بین نسلی را از آسیب دیدن حفظ کنیم.» حیدری با بیان اینکه یک نظام تأمین اجتماعی همیشگی نیاز به یک اندیشه بلندمدت نهادگرا دارد، گفت: «نهادگرایی به معنای حمایت از یک عمل

بور و کراتیک و غیر تخصص‌گرا نه‌ای است؛ بلکه نهادها باید زایشگر و مولد باشند و ارزش‌های موجود در جامعه را در تداوم وضع جدید به خدمت درآورند. در نتیجه ارزش‌ها با کار خلاق و مولد، خانواده مسئول، جامعه تحصیلکرده و کارآمد، تفکر آینده‌بین پیوند خورده‌اند. زمانی که از یک چرخه بین نسلی صحبت می‌کنیم می‌خواهیم که این ارزش‌ها حفظ شوند و قدرت موجود در جامعه را رهبری کنند تأمین اجتماعی هم راستا با عمل جامعه دست یابد.» به گفته این کارشناس تأمین اجتماعی «چنانچه سازوکارهای بور و کراتیک و هزینه‌ساز حول یک نظام رفاه شکل گیرند، عواطف اخلاقی جامعه را برهم می‌ریزند؛ به نحوی که همه این ارزش‌ها به ضد ارزش تبدیل می‌شوند و هیچکس به آینده و نسل بعد نمی‌اندیشد. چنین جامعه‌ای فاقد عیار لازم برای اخلاقی زیستن در دل نظام تأمین اجتماعی است و خیلی زود هم نهادهای خود را پس می‌زند. در همین وضعیت نظام تأمین اجتماعی به یک هزینه یک فرصت برای اقتصاد کشور تبدیل می‌شود و شما هر سیاست و بسته‌ای که برای آن تدوین کنید، بنای خود را بر روی آب گذاشته‌اید. این بنا خیلی زود برهم می‌ریزد و نسل‌های متعدد به ارزش‌های اخلاقی را به برهم زننده مناسبات تبدیل می‌کند؛ به طوری که دیگر نسل‌های متعدد و دارای ارزش بر جانمانند.»

ضرورت یک جامعه دارای عواطف اخلاقی

به نظر می‌رسد عواطف اخلاقی که حیدری به آن اشاره کرد یک کارکرد درونی در دل نظام تأمین اجتماعی است و موتور محرکه آن محسوب می‌شود. البته عواطف اخلاقی حامل ارزش‌هایی است که نسل‌ها به آنها پایبند و متعهد به حفظ آنها هستند. جامعه مسئولیت‌پذیر که اجازه ریزش نسل‌های بعد را نمی‌دهد و نهادهایی مانند تأمین اجتماعی را در همین راستا برای خود حفظ می‌کند، برای دولت‌ها یک فرصت سرمایه‌گذاری است؛ نوعی سرمایه‌گذاری که هم جنبه فرهنگی و اجتماعی دارد و هم اقتصاد را از تخریب و ترزل حفظ می‌کند.

به ایفای وظایف خود نیستند. برای دست یافتن به یک تأمین اجتماعی فراگیر که کارکردهای بین نسلی در صدر آن قرار دارند، باید تفکیک صحیح و اصولی بین سه لایه بیمه‌ای، امدادی و حمایتی صورت گیرد و این تفکیک به گونه‌ای باشد که هیچ لایه‌ای متضرر نشود؛ بخصوص اعضای لایه بیمه‌ای که هر ماه بخشی از درآمد ماهانه خود را بابت بهره‌گیری از خدمات رفاهی و تأمین اجتماعی می‌پردازند. بنابراین ابتدا تفکیک لایه‌ها و تقسیم‌بندی ضرورت دارد و در مرحله بعد باید بوجه تفکیکی، مشخص باشد؛ بحث رد دیون دولت به تأمین اجتماعی هیچ ارتباطی به اعتبار تأمین اجتماعی فراگیر ندارد بلکه یک طرح حاکمیتی است و استقرار آن قبل از هر چیز، نیاز به «اراده ملی و حاکمیتی» دارد.»

ضرورت تفکیک وظایف

«علیرضا حیدری» که کارشناس تأمین اجتماعی با بیان این مطلب به آتیه‌نو، گفت: «به منظور درک بهتر تعهدات بین نسلی ابتدا باید بین تأمین اجتماعی در مفهوم عام آن که سطوح امدادی و... در برمی‌گیرد، با سطوح اختصاصی تفاوت قائل شد. تأمین اجتماعی در مفهوم عام، بر اساس اصل (۲۹) قانون اساسی ایران، وظیفه‌ای حاکمیتی و برعهده دولت است اما تأمین اجتماعی در مفهوم خاص، نهادهای برآمده از پس‌انداز تاریخی طبقه کارگر و سازمانی غیردولتی و بین نسلی است که کسی حق تصرف و دست‌اندازی در آن ندارد. در استقرار نظام تأمین اجتماعی فراگیر، باید تفکیک اصولی و صحیح این دو مفهوم، در نظر گرفته شود و خدای ناکرده دچار خلط میثت نشویم؛ یعنی به این بیراهه نرویم که نظام تأمین اجتماعی فراگیر یا متمرکز بایستی از منابع سازمان تأمین اجتماعی تغذیه کند و با بهره‌گیری از این منابع، سرپا شود. به این معنا عدالت مدنظر ما عدالتی است که همین کارکردهای بین نسلی را حفظ کند، اما باید توجه داشت که تحقق اصول بین نسلی زمانی معنا دارد که ما یک چرخه اقتصادی مبتنی بر چرخه زندگی را درک کنیم.»

الزام‌های حفظ چرخه بین نسلی

حیدری در مورد (LIFE CYCLE) یا همان چرخه زندگی، گفت: «یک چرخه زندگی طول دوران حیات انسان و ارتباط نسل بعد این انسان با او را دربر می‌گیرد. بر همین اساس زمانی که کودک هستیم پدر و مادر ما در مقام تولیدکننده تغذیه‌مان می‌کنند و زمانی که آنها پیر می‌شوند ما با پرداخت حق بیمه و کمک به آنها به تأمین مستمری‌های‌شان کمک می‌کنیم. این یعنی در یک چرخه نسلی سالم انسان‌ها مصرف زندگی یکدیگر را فراهم می‌کنند و از این طریق نظام تأمین اجتماعی به اهداف مرتبط با چرخه زندگی متصل می‌شود. حالا چنانچه این چرخه متوقف شود دیگر تأمین اجتماعی باقی نمی‌ماند که بتواند تعهدات را حفظ و از یک یک نسل به نسل دیگر منتقل کند.» این کارشناس

یک واحد منابع ۰.۱ واحد مصارف تعریف شود. به نحوی که این میزان به ۰.۳، ۰.۰۲ و... افزایش نیابد؛ چراکه در این صورت تراز منابع و مصارف برهم می‌ریزد و کشتی تعهدات بین نسلی در مخاطرات گم خواهد شد.

روح حاکم بر سیاست‌های ابلاغی تأمین اجتماعی

«از این منظر تأمین اجتماعی رانمی‌توان خارج از این سه سطح بین نسلی حفظ کرد. هرگاه از این سطوح عدول شود، نظام تأمین اجتماعی با تشدید مخاطرات پیش روی خود مواجه می‌شود؛ به نحوی که تأمین اجتماعی از اهداف خود منحرف می‌شود و با تشدید مشکلات خود سقوط می‌کند. به همین دلیل نیاز به مراقب و حفظ ارتباط میان این سطوح وجود دارد. با توجه به اینکه نظام تأمین اجتماعی ایران مستقل از کارکردهای سازمان تأمین اجتماعی، نتوانست به منصفه ظهور برسد، مقام معظم رهبری در قالب سیاست‌های ابلاغی حوزه تأمین اجتماعی به احیای گفتمان آن پرداختند. سطوح تأکید بین نسلی را باید در ارتباط با روح حاکم بر این متن تحلیل کرد؛ روحی که ماهیت آن در قالب ایجاد رفاه عمومی از طریق ایجاد یک سازوکار تخصصی و فراپیشی به منظور حفظ انسجام امور، اصلاح قوانین، ساختارها و تشکیلات سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌گر اجتماعی، لایه‌بندی امور امدادی، حمایتی و بیمه‌ای و سطح‌بندی خدمات، بسط و تأمین عدالت اجتماعی، کاهش فاصله طبقاتی با هدفمندسازی یارانه‌ها، دسترسی آحاد جامعه به خدمات تأمین اجتماعی، توانمندسازی، کارآفرینی و رفع تبعیض‌های نساوار در بهره‌مندی از منابع عمومی، استقرار نظام ملی احسان و نیکوکاری و ایجاد پیوند میان ظرفیت‌های مردمی و دستگاه‌های موظف، ارائه خدمات لازم به منظور تحکیم نهاد خانواده و فرزندآوری و سرآخر الزام به تهیه پیوست تأمین اجتماعی برای طرح‌ها و برنامه‌های کلان کشور، مورد تأکید قرار گرفته است.

به همین سبب تأمین اجتماعی نمی‌تواند کارکردهای بین نسلی خود را در خارج از این سازوکار حفظ کند؛ یعنی همه این سطوح انسجام کلی خود را در قالب تقویت و گسترش نقش بیمه‌ها و توزیع عادلانه یارانه‌ها در قالب یک کل منسجم و هماهنگ حفظ می‌کنند؛ به نحوی که یک «عمود خیمه» برای این نظام تشکیل شود و بتواند کارکردها و قابلیت‌ها آن را در ارتباط با نهادها و هنجارهای موجود حفظ کند. از این منظر، «تأمین اجتماعی کارکردگرا» شکل می‌گیرد تا تعهدات بین نسلی را حفظ کند. خارج از این وضعیت نوعی انحراف وجود دارد که مدیریت رفاهی را از اهداف خود دور می‌سازد؛ حتی نظامی به وجود می‌آورد که از معنا تهی و صرفاً یک کل غیرهدفمند است که برای اهداف سیاسی کاربرد تارفاه اجتماعی، به گفته کارشناسان، استقلال تأمین اجتماعی و صندوق‌های بیمه‌ای، منضم حفظ و بسط سطوح یاد شده است؛ یعنی «هر زمان که مرزهای تعهدات بین نسلی جابه‌جا شوند همان زمان است که صندوق‌ها قادر

ضرورت‌های تحقق عدالت بین نسلی

این تعریف، انتزاع را به سطح واقعیت و «آرمانشهر»‌های انتزاعی و کلی را به نسل‌های متعهد به حفظ هنجارها و نهادها تبدیل می‌کند. از این منظر، نسل، پوسته عدالت نیست بلکه هسته آن محسوب می‌شود. یکی از نهادهایی که عدالت به مثابه انصاف را محقق و به عنوان دست‌ساز حامل ارزش‌های اجتماعی و اخلاقی، عدالت بین نسلی محقق می‌کند، تأمین اجتماعی است. این نهاد می‌تواند پیوسته توسعه و تکامل یابد و خود را با تغییرات نسلی منطبق سازد؛ چراکه تأمین اجتماعی، الزاماتی در خود دارد که می‌توانند عدالت بین نسلی را محقق سازد. در این راستا، تأمین اجتماعی یک نهاد قراردادی است که تعهدات یک نسل به را به نسل بعد منتقل می‌کند. این کار در قالب دریافت حق بیمه از یک گروه و پرداخت آن به گروه دیگری، انجام می‌شود. بدین ترتیب عدالت بین نسلی تأمین اجتماعی به معنای انسجام نسل‌ها در ارتباط با دریافت حق بیمه و سرمایه‌گذاری و توزیع آن متناسب با سازه چنین انصاف است. در نتیجه تأمین اجتماعی به خودی خود، مفهوم نسل است. به جرأت می‌توان گفت هیچ نهادهی مانند تأمین اجتماعی در چارچوب عدالت به مثابه انصاف برای پیوند زن نسل‌ها عمل نمی‌کند. به همین دلیل، جوامع هم‌وغم خود را بر روی صیانت از این ساختار هنجاری- اخلاقی می‌گذارند و دولت هم که خود یک مدل «قرارداد اجتماعی» است، به نمایندگی از جامعه این ساختار را حفظ می‌کند؛ بدون اینکه انتقال تعهدات و توزیع منافع حاصل از آنها را به تعلیق درآورد یا مورد دخل و تصرف قرار دهد. به همین ترتیب، زمانی که سیاستی برای تأمین اجتماعی تهیه می‌شود، باید با در نظر گرفتن انسجام انتقال تعهدات بین نسلی تدوین شود تا منابع حق بیمه اتلاف و از چرخه تأمین مالی تعهدات خارج نشوند. بر این اساس، زمانی که سیاست‌های ابلاغی حوزه تأمین اجتماعی از دل توصیه‌های فنی این حوزه استخراج و ابلاغ شد، دیدیم که در سه نوبت به «بین نسلی» اشاره شد: پایبندی به حقوق و رعایت تعهدات «بین نسلی» و عدم تحمیل طرح‌های فاقد تضمین مالی «بین نسلی» و رعایت قواعد بیمه‌ای و تأمین بار مالی تضمین شده و بین نسلی؛ از این رو، هر تعهدی را نمی‌توان دارای بار ارزشی برای تأمین اجتماعی و چرخه بین نسلی دانست.

۳ سطح بین نسلی

اساساً در بررسی تأمین اجتماعی کارآمد می‌توان گفت بین نسلی در سه سطح قابل تبیین و چارچوب‌بندی است: حقوق بین نسلی، امور مالی بین نسلی، بار مالی بین نسلی. در چارچوب حقوق بین نسلی می‌توان به توزیع متناسب مصارف بین بیمه‌پردازان (متناسب با حق بیمه) اشاره کرد. امور مالی بین نسلی هم به سرمایه‌گذاری حق بیمه‌ها یا همان منابع بین نسلی در سطوح مختلف برمی‌گردد. بار مالی بین نسلی هم تعیین‌کننده تعهداتی است که صندوق‌ها برعهده می‌گیرند. این تعهدات نمی‌بایست خارج از منابع وصولی تعریف شوند؛ یعنی به ازای هر